

**Зеленцова Светлана Юрьевна**

канд. экон. наук, доцент

**Тепляшин Алексей Владимирович**

магистрант

БУ ВО «Сургутский государственный университет»

г. Сургут, ХМАО – Югра

## **КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ МЧС РОССИИ**

***Аннотация:** как замечают авторы данной статьи, в системе управления Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий (МЧС России) корпоративная культура формировалась под влиянием внешних и внутренних факторов, как и в любой другой организации. Поскольку МЧС России – особая сфера профессиональной деятельности, предъявляющая к своему персоналу требования, соответствовать которым способен не каждый, в становлении корпоративной культуры ведомства имеются особенности. Изменение культуры организации влечет за собой изменение поведения сотрудников и может вывести организацию на новую ступень, но для этого изменения должны носить системный характер.*

***Ключевые слова:** корпоративная культура, управление МЧС России, специфика управления персоналом, система МЧС, кодекс чести сотрудника.*

Теория и практика организационного менеджмента доказывает, что в любой сфере профессиональной деятельности человека формируется своя особая корпоративная культура [5]. В системе управления Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий (МЧС России) она также формировалась под влиянием внешних и внутренних факторов, как и в любой другой организации или ведомстве. Становление корпоративной культуры значимо для корпорации,

поскольку появляется возможность регулировать поведенческие установки сотрудников на основании тех ценностей, которые приемлемы внутри этой корпорации. МЧС России – особая сфера профессиональной деятельности, предъявляющая к своему персоналу требования, соответствовать которым способен не каждый специалист.

Научная и учебно-методическая литература изобилует массой определений понятия «корпоративная культура», каждое из которых имеет право на существование и служит средством постижения той сферы деятельности или той отрасли познания, в которой приводится интерпретация данного понятия. Как и многие другие термины организационно-правовых дисциплин этот термин не имеет однозначного определения [1].

Корпоративная культура может быть рассмотрена как некая совокупность материальных и духовных ценностей, отвечающих миссии компании или ведомства [2]. С одной стороны, такое понимание отражает индивидуальность корпорации, а с другой – дает представление о месте и роли этой корпорации в социальной среде. Термин «корпоративная культура» в данной интерпретации вполне отражает специфику МЧС и необходимость этой структуры для обеспечения безопасности общества. Кроме того, корпоративная культура может быть рассмотрена как специфическая, особенная для данной организации система взаимоотношений, что также вполне приемлемо для МЧС. Причем эта особая система ценностей и специфическая структура взаимоотношений способствует движению человеческого ресурса в МЧС в одном направлении в соответствии с целевыми ориентирами и приоритетами этого ведомства.

Корпоративная культура любой организации, в том числе и МЧС как ведомства, формируется и развивается в специфическом для каждой организации психологическом климате, впитавшем со временем особенности структуры взаимосвязей по вертикали и горизонтали. Приказом №136 от 6 марта 2006 года был утвержден «Кодекс чести сотрудника системы МЧС России», который определяет моральные принципы и правила его поведения. В документе сказано, что «...высокую репутацию сотрудника системы МЧС России, право на доверие и

поддержку граждан Российской Федерации можно заслужить только профессионализмом, порядочностью и добрыми делами [4].

Долг чести сотрудника системы МЧС России – быть примером в исполнении Конституции Российской Федерации, законов Российской Федерации, верным гражданскому и служебному долгу, военной присяге (для военнослужащих), присяге сотрудника органов внутренних дел (для сотрудников Государственной противопожарной службы), глубоко осознавать свою личную ответственность за добросовестное исполнение функциональных обязанностей в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах.

Обязанностью руководящих кадров МЧС России является умелое сочетание требовательности и ответственности за создание здорового морально-психологического климата в подчиненном подразделении, формирование нравственной культуры сотрудников МЧС России, забота о подчиненных, обеспечение их социально-правовой защищенности, окружение вниманием ветеранов, а также семей сотрудников, погибших при исполнении служебного долга» [4].

Далее в Приказе подробно приводятся нравственные принципы и этические нормы сотрудника МЧС России, которыми он должен руководствоваться не только в своей профессиональной деятельности, но и в повседневной жизни. В целом документ отражает стремление сотрудников к сохранению и приумножению лучших традиций МЧС России, воспитанию патриотизма, верности служебному долгу, товариществу, взаимовыручке и мужеству. Корпоративные ценности МЧС пронизаны бескорыстием, благородством, самопожертвованием и высоким профессионализмом, способствуют развитию внимания к людским чувствам и горю.

Становление корпоративной культуры в МЧС России – долгий и неоднозначный по сложности процесс. Этапы её формирования включают определение миссии ведомства, определение и конкретизацию базовых ценностей, разработку

и формулировку требований, предъявляемых к сотруднику МЧС России, исходящих из миссии и базовых ценностей ведомства с последующим их рассмотрением, корректировкой и утверждением.

Огромную роль для становления корпоративной культуры в МЧС России имеют образцы поведения сотрудников, особенно старшего (и по возрасту, и по статусу) управленческого состава. В качестве воспитательного воздействия на молодых сотрудников и ускорения процесса усвоения образцов надлежащего поведения, обретения профессиональных навыков, формирования ценностных ориентаций, адаптации в структуре ведомства в 2009 году сформирован институт наставничества. В «Положении о наставничестве» определены цели и задачи, организация наставничества; обязанности наставника; обязанности молодого сотрудника. Наставничество распространено на все категории сотрудников МЧС России.

Общие нормы корпоративной культуры МЧС оказывают большое влияние на культуру взаимоотношений по горизонтали и вертикали. Особенности проявляются в различных формах взаимодействия и прослеживаются в способах служебного общения руководителей с подчиненными; в проявлении уважения к ветеранам организации; в соблюдении специфического служебного этикета при обращении с женщинами, работающими в организации и т. д.

Также важны коммуникативные особенности взаимодействия: эмоциональная выдержанность служебного обращения, тон, стиль изложения информации, недопущение свободной жестикуляции, а также вольных трактовок служебной ситуации, поспешных профессиональных выводов и умозаключений [3].

Этапы социальной адаптации и роста профессионализма сотрудника в организации МЧС России включают также сохранение положительного психоэмоционального настроения, формирование позитивных установок, воспитание ответственности и настойчивости в решении служебных задач. Для этой цели в традициях МЧС существуют особые ритуалы приема новых сотрудников в коллектив, перехода с одной должности на другую, поздравления с днем рождения или дру-

гими событиями в семье сотрудника, награждения государственными или ведомственными наградами, проводов на пенсию и т. п. Главное предназначение подобных ритуалов – актуализировать единство, принадлежность к единой системе всех сотрудников МЧС.

Кроме того, немаловажны также форма и стиль одежды, знаки отличия сотрудников в структуре ведомства как отражение элементов общей корпоративной культуры МЧС.

Итак, перечисленные выше аспекты корпоративной культуры должны быть повседневной заботой всего руководящего состава в системе МЧС России. Изменение культуры любой организации влечет за собой изменение поведения сотрудников и может вывести организацию на новую качественную ступень, но для этого эти изменения должны носить системный характер.

### ***Список литературы***

1. Кравченко А.И. Социология управления: фундаментальный курс [Текст] / А.И. Кравченко, И.О. Тюрина. – М.: Академический проект; Трикста, 2014. – С. 573–647.
2. Майорова Н.В. Социология управления [Текст] / Н.В. Майорова, С.А. Баркалов, А.И. Половинкина, И.С. Половинкин. – Воронеж: Научная книга, 2013. – С. 34–60.
3. Минуберг Г. Школа стратегий [Текст] / Г. Минуберг, Д. Лэмпел, Б. Альстренд. – СПб.: Питер, 2013.
4. Приказ Министерства РФ по делам ГО, ЧС и ликвидации последствий стихийных бедствий №136 от 6 марта 2006 года «Кодекс чести сотрудника МЧС» [Текст].
5. Смолкин А.М. Менеджмент: основы организации [Текст] / А.М. Смолкин. – М.: Инфра-М, 2012.